

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES DE L'AP-HP
4, rue Saint Martin
75184 PARIS Cedex 04
Standard : 01 40 27 30 00
Secrétariat : 01 40 27 45 38
Télécopie : 01 40 27 45 61

[illegible] 2455

LA DIRECTRICE

Paris, le 22 octobre 2009

Note à l'attention
des Directeurs d'Hôpitaux,
des Services Généraux et du Siège

Objet : Evolution de la formation continue du personnel non médical
Mise en œuvre du décret du 21 août relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la FPH

Pièce jointe : DIF mode d'emploi

Les transformations de la fonction publique[1], la parution des textes d'application à la fonction publique hospitalière de la réforme de la formation tout au long de la vie [2] appellent une évolution des dispositifs de formation continue du personnel non médical.

Cette évolution de la formation se déroulant sur plusieurs années, l'objet de cette note est de faire le point sur son état d'avancement.

Le décret précité d'août 2008 ne procède pas à une adaptation des textes antérieurs mais les abroge, pour refondre la formation professionnelle des agents de la fonction publique hospitalière.

Celle-ci a désormais pour objectif (article 1 du décret) de permettre aux agents d'exercer efficacement leurs fonctions durant l'ensemble de leur carrière, d'améliorer la qualité du service public hospitalier, de favoriser leur développement professionnel et personnel et leur mobilité.

Elle doit être mieux intégrée dans notre politique de développement des compétences, indispensable pour accompagner notre plan stratégique.

---

[1] Loi n°2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique ; Loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique

[2] Décret n° 2008-824 du 21 août 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière et sa Circulaire d'application du 22 juillet 2009

C'est l'ensemble de la carrière de l'agent qui doit servir de cadre à la réflexion sur ses besoins en formation, sur la base d'un co-investissement.

L'enjeu est donc d'organiser au mieux la convergence des intérêts des agents et de l'institution.

Principaux changements

Les modifications introduites par le décret concernent le processus institutionnel ou individuel et également les modalités d'accès à la formation.
Pour concilier ces différents aspects, de nouvelles modalités sont mises en place par la réforme telles que : document pluriannuel d'orientation de la formation, DIF, entretien annuel de formation, période de professionnalisation, allocation pour formation dans le cadre du DIF en dehors du temps de travail, passeport formation.
La diffusion à l'AP-HP a commencé en septembre par l'information des DRH et la formation de formateurs relais, elle va se poursuivre par de la communication auprès de tous les agents, l'examen du document pluriannuel d'orientation (fin 2009), la mise en œuvre du DIF (premier janvier 2010), la formation des cadres à l'entretien d'évaluation en 2010.

Document pluriannuel d'orientation de la formation par Groupe Hospitalier

Un document pluriannuel d'orientation de la formation basé sur l'analyse de l'évolution des effectifs, des emplois, des compétences et des missions de l'établissement doit être élaboré et soumis au CTE.
Le document pluriannuel d'orientation de l'AP-HP sera intégré dans le volet RH du plan stratégique 2010-2014. Il appartient à chaque Groupe Hospitalier d'élaborer son document pluriannuel d'orientation dans le cadre de son propre volet RH. Ceci permettra de mettre la formation au cœur des réflexions sur notre développement.

Plan annuel de formation par Groupe Hospitalier

La formation est un outil privilégié de constitution d'une identité commune. Aussi convient-il de penser et organiser celle-ci dès à présent dans le cadre des futurs GH, à chaque fois que possible, sans attendre la mise en place d'une entité juridique unique. Le cadre juridique actuel permet d'organiser des coopérations, comme le pratiquent déjà couramment certains sites.
J'attire votre attention sur l'importance de présenter vos plans aux instances avant la fin de l'année.

Entretien de formation

Le décret introduit l'entretien de formation et formalise son existence par un compte rendu.

Les entretiens annuels de formation doivent avoir lieu avant la finalisation du plan. Il n'est certes pas obligatoire au point de vue réglementaire que ces entretiens aient lieu en même temps que les entretiens d'évaluation, mais le fait de les organiser conjointement correspond non seulement à une nécessité d'ordre pratique mais également à un intérêt sur le fond.
Par conséquent, le cycle annuel de gestion de la formation devra permettre que les plans locaux de l'année N (par GH ou par site) soient effectivement présentés à vos instances avant la fin de l'année N-1.

Les entretiens 2009 se feront à l'identique des années précédentes[3], par conséquent avec un volet formation pour les établissements qui l'ont mis en place, mais sans obligation de l'entretien annuel tel qu'il est institué par le décret d'aout 2008. Toutefois il me semble essentiel que chaque agent puisse avoir dès cette année un échange avec son cadre au sujet de ses besoins en formation.

L'instauration d'un entretien annuel de formation suppose un renforcement des compétences des cadres dans ce domaine, afin que tous les cadres soient formés à cette approche qui les amènera à prendre en considération le parcours professionnel de leur agent et à comprendre les besoins de l'institution.
Une campagne de formation à l'entretien d'évaluation et de formation sera donc organisée l'an prochain à ce sujet.

<u>Le passeport de formation</u>

Ce document permettra à chaque agent, comme à tout salarié, de récapituler son parcours professionnel, ses formations, ses connaissances et compétences. Ceci favorisera la mobilité interne ou externe et servira de support aux choix en matière de projet professionnel, de départ en formation. Il accompagnera chaque salarié tout au long de sa vie professionnelle.
Le Département du Développement Professionnel (DDP) de la DRH AP-HP va élaborer fin 2009 le passeport qui sera diffusé aux agents de l'AP-HP. Les DRH des sites seront associés à cette réflexion.

<u>Le Droit Individuel à la Formation (DIF)</u>

Une nouvelle modalité d'accès à la formation est introduite par le DIF.
Afin de coordonner sa mise en place, garantir son homogénéité au sein de l'AP-HP et de répondre aux questions soulevées, le DDP de la DRH AP-HP a élaboré le document joint présenté au CTE du 12 Octobre.
Ce document sera diffusé à tous les cadres d'ici la fin de l'année, il est disponible sur le site intranet.

Un document d'information sera également élaboré et diffusé aux agents avant la fin de l'année.

---

[3] Voir ma note D2009-5078 du 10 juillet 2009 sur « Notes signalétiques pour l'année 2009 »

La période de professionnalisation

Elle permet de préparer une mobilité ou de prévenir un risque d'inadaptation. Elle repose sur une alternance entre des périodes de formation et des activités de service. Par son mécanisme des agents titulaires pourront accéder à un autre corps de même niveau et catégorie et préparer ainsi une seconde carrière. Une circulaire d'application est prévue avant la fin de l'année. Dès sa parution nous vous informerons des modalités d'application à l'AP-HP.

La formation hors temps de travail

Les formations doivent se dérouler prioritairement sur le temps de travail.
Toutefois, les agents peuvent, à leur demande et à l'intérieur de limites précises, suivre des actions de formation liées à l'évolution prévisible des emplois et au développement et à l'acquisition des connaissances ou compétences en dehors du temps de travail.

Modalités de mise en œuvre

Pilotage par la DRH AP-HP

La DRH de l'AP-HP est garante de l'homogénéité des principes et des procédures, leur mise en œuvre est du ressort des Groupes Hospitaliers.
Le bon fonctionnement de l'ensemble suppose que les DRH soient associés tout d'abord à l'élaboration puis à l'intégration des retours d'expérience dans l'adaptation du dispositif.
La DRH de l'AP-HP mettra en place des indicateurs communs de suivi de l'activité de formation, qui nous permettront d'avoir une vision partagée de la réalisation de celle-ci, en fonction notamment des priorités adoptées.

Soutien des formateurs relais

Le nouveau dispositif réglementaire est plus complexe et demande une période d'assimilation. Pour cette raison, il est indispensable que vous souteniez les formateurs relais de votre établissement dans leur campagne de diffusion de l'information auprès des cadres. Un reporting du suivi de cette action sera mis en place par le Département du Développement Professionnel.

Information des instances locales et des organisations syndicales

Il est important d'informer les instances et les organisations syndicales des modalités d'application de cette réforme.
Celle-ci devra prendre place sur la fin 2009. Le DDP de la DRH AP-HP mettra à votre disposition des supports de présentation.

Réflexion sur l'évolution de la fonction de Responsable de Formation

Les changements dans la nature des activités de formation et nos propres mutations organisationnelles appellent de notre part une réflexion sur la fonction formation au sein des GH, dans le cadre de l'évolution de la filière RH.

Evaluation du suivi de la réforme et réajustements

Une telle mutation ne peut se faire que dans la durée. Pour cela, des évaluations et réajustements réguliers seront réalisés. Il est important que des DRH participent aux groupes de réflexion que le DDP mettra en place.

Calendrier de mise en œuvre à l'AP-HP

Il tient compte de plusieurs éléments : planning du NSI, concertation avec les organisations syndicales, nécessité de former les cadres avant d'informer les agents, délais de parution de certains textes nationaux d'application.

A partir de la parution du décret d'aout 2008 une phase de réflexion et concertation sur les modalités d'application à l'AP-HP a été entreprise, présentée au CTEC du 12 octobre 2009.

Les principales étapes sont rappelées en annexe à la présente.

*
* *

Notre institution a pris l'initiative de mutations majeures (NSI, MOSI, Groupes Hospitaliers ...) qui vont avoir un impact important sur le fonctionnement de la formation et dépendent largement de celle-ci pour être menée à bien.
Cette réforme est essentielle pour l'adaptation des établissements publics de santé, elle prend son sens par son insertion dans un ensemble constitué par la GPEC, le répertoire des métiers, l'entretien professionnel, les lois sur la modernisation de la fonction publique et la mobilité des fonctionnaires.

Je sais pouvoir compter sur votre engagement pour qu'elle nous permette de faire de la formation un outil au service de la GRH.

Monique RICOMES

Calendrier de mise en place de la formation tout au long de la vie à l'AP-HP

Commission de formation du CTEC	Novembre 2008, février 2009, juin 2009
Réunions volet RH du plan stratégique	Juin 2009
Présentation au CTEC	Juillet, octobre 2009
Réunions avec un groupe de DRH	De janvier à avril 2009
Formation des DRH et Directeurs des soins des sites par la DRH AP-HP	Septembre, octobre 2009
Formation de formateurs relais	Septembre - Octobre 2009
Formation des cadres par les formateurs relais	Novembre, décembre 2009
Diffusion d'un guide aux cadres et d'une plaquette de communication aux agents sur le DIF	Novembre 2009
Diffusion des imprimés AP-HP (inscriptions, engagements de servir)	Novembre 2009
Procédure de versement de l'allocation de formation	Fin 2009
Présentations aux CTE locaux	Fin 2009
Information des agents par les cadres	Décembre 2009
Validation d'un passeport de formation	Décembre 2009
Orientations pluriannuelles de formation : avec le volet RH du plan stratégique	Décembre 2009
Intégration dans HR Access	01/01/2010
Mise en œuvre du DIF	01/01/2010
Redéfinition du cycle annuel de la GRH, en fonction des entretiens annuels et des obligations réglementaires	2010
Formation des cadres à l'entretien d'évaluation et de formation	2010-2011
Evaluation du dispositif et réajustements	2010
Période de professionnalisation, rapport annuel d'exécution	2010